FACTSHEET

BUSINESS MANAGEMENT

ORDER NO. 03-071

JULY 2003

AGDEX 823

Ontario Ministry of Agriculture and Food

# PAYING WAGES TO FARM FAMILY MEMBERS

**G. Mawhiney, B. Rawn**

(Replaces OMAF Factsheet *Paying Wages to Farm Family Members*, Order No. 98-083)

Paying wages to family members involved in an agricultural business is an excellent way to recognizing their efforts, instilling a sense of participation and formalizing their role within the family business. Farm families may also be able to boost their after-tax family income by paying farm business wages or salaries to family members. The employment relationship of the individual receiving the wage must be genuine. The person must enter into a valid employment contract and must contribute to the business. Assuming this is the case and the employment relationship can be documented, paying wages to family members with a lower marginal tax rate than that of the business owner can result in overall tax saving to the family.

While this Factsheet provides an overview of the steps and requirements involved, it does not cover all individual business and family situations. Be sure to consult your accountant or taxation professional in order to assess the best possible course of action from a taxation standpoint for your own individual situation.

Potential tax savings is a bonus. The biggest payoff is the recognition and rewarding of the important role played by all members of the family involved in the business.

## ADVANTAGES OF PAYING WAGES TO FAMILY MEMBERS

- Paying wages to children or spouses for documented work on the farm is a tax deductible expense to the farm business. Splitting the total business income among family members may reduce the family's total income tax bill.

- Canada Pension Plan (CPP) premiums are paid by all individuals who are 18 years of age or older and who are not already collecting CPP benefits, provided their total annual earnings exceeds $3,500. Individuals then become eligible for the retirement and disability benefits provided by the Canada Pension Plan.

- The family's interest in the farming operation may increase because of the monetary recognition of their efforts. Children can establish savings to assist with financing their education, buy a home, or to acquire an ownership share of the business.

- Regular payments of wages to family members can replace ad hoc year-end tax reduction strategies such as pre-purchasing inputs or machinery.

- A spouse, child or individual under 69 years of age with earned income from wages or salaries can open a registered retirement savings plan (RRSP) and contribute to the plan. There is no minimum age limit on RRSPs. If the plan is started early in a child's life, funds from tax-sheltered growth in the plan can help provide for their education or establishment in business, or may be allowed to grow until retirement.

- A spouse, while employed in the farm business, who hires someone to look after children under 14 years of age, can deduct child care expenses. Related persons can be hired as child-care givers, provided the caregiver is over 18 years of age.

## DISADVANTAGES

- The amount of paperwork and record keeping will increase.

- There are added payroll expenses for the employer, such as federal Canada Pension Plan and Employment Insurance premiums as well as provincial Workplace Safety and Insurance Board and Employer Health Tax premiums.

- Paying wages to family members may affect their eligibility for individual tax credits such as the Child Tax Credit.

- Funds paid out in the form of salaries and bonuses will no longer be available for use in the business unless the funds are borrowed back from the wage earner.

## FIRST TIME EMPLOYERS

Hiring people for your farm operation, whether family members or not, requires accurate records to track hours of work and calculate and payroll deductions. First time employers must apply to the Source Deductions Section of the Canada Customs and Revenue Agency (CCRA) District Taxation office to obtain an employer's number under which all records will be kept and payments made. An employer's kit, which includes tax tables, Canada Pension Plan and Employment Insurance tables, and personal tax credit return (TD-1E) forms, is available from the District Taxation office. Make inquiries by telephone or obtain an employer's number and kit from your local (CCRA) District Taxation office.

All first time employers should register with the Workplace Safety and Insurance Board. If you plan on having employees it is mandatory that you register your business. (See appendix for contact information)

## PAPERWORK REQUIRED

### To start:

- Obtain an employer registration number from Canada Customs and Revenue Agency. This is the employer's account number for submitting payroll deductions.

- Enter into a contract of service to hire the individual as an employee. Specify the work to be done, rate of remuneration, working hours, conditions of employment, benefits and so on.

- Apply for a social insurance number for any employee who does not have one.

- Complete a Personal Tax Credit Return for each employee, form TD1 (E). This form tells the employer the appropriate level of tax credits for each employee. As an employer, you retain this form on file to ensure the appropriate tax is withheld from the employee's pay cheque. Income taxes are to be withheld based on gross income (as per code on TDl (E) form.

- Register your business with the Workplace Safety and Insurance Board.

- Some farm managers have traditionally paid workers as though they were contract labourers. That is, no payroll records are kept and no deductions are made and submitted to Canada Customs and Revenue Agency on their behalf. In many cases these workers are truly employees, and not contractors, by virtue of the employer/employee relationship. Not treating these individuals as employees is unfair and improper. The Canada Customs and Revenue Agency has a publication explaining how to determine if a person is an employee or self employed. If in doubt about the status of an employee, a ruling can be obtained from the Source Deductions section, CPP/EI unit of your Canada Customs Revenue Agency District Taxation Office. If you as an employer or employee disagree with the ruling, it can be appealed by completing Canada Customs Revenue Agency's form CPT100 Application for Determination of a question or appeal under the Canada Pension Plan or *Employment Insurance Act*. See question 7 for additional information.

### Each month:

- Keep a monthly payroll ledger with detailed information on date of pay period, hours of work, gross pay, taxable benefits, CPP contributions, EI premiums, income tax, advances, deductions, net pay and amounts remitted to Canada Customs and Revenue Agency taxation.

- Provide a monthly payroll transaction summary slip to employees with their pay cheques.

- Submit the monthly remittance on form PD7AR to Canada Customs and Revenue Agency Taxation. (Due by the 15th of the following month).

### At year-end:

- Complete an annual payroll summary from the monthly payroll ledger records.

- Complete T4 Supplementary slips for all employees before February 28 of the following year.

- Submit T4-T4A Summary to Canada Customs and Revenue Agency Taxation. This is a summary of all remuneration paid to all employees.

- Complete and file year end summary with the Workplace Safety and Insurance Board.

- Complete and file payroll summary with Employer Health Tax, (section of Ontario Ministry of Finance).

Farmers using computers to calculate payroll deductions should refer to Canada Customs and Revenue Agency's publication Machine Computation of Income Tax Deductions, Canada Pension Plan Contributions and Employment Insurance Premiums (MC tables).

## PAYROLL DEDUCTIONS

### Canada Pension Plan (CPP)

Employee premiums are based on a percentage of the employee's earnings and are matched by the employer.

Salary, wages or other remuneration, commissions, bonuses and the value of board and lodging (other than exempt allowance for special or remote work sites) are subject to Canada Pension Plan contributions.

Premiums are not required for:

- individuals under the age of 18 or over the age of 70
- agricultural workers who earn less than $250 and work less than 25 working days in a calendar year
- employment where no cash remuneration is paid.

### Employment Insurance (EI) Premiums

The Employee's Premium is based on a percentage of insurable earnings to an annual maximum.

The Employer's contribution is 1.4 times the amount of the employee's EI premiums to an annual maximum per employee. Employee and employer premiums are required for any individual earning insurable employment income. All employment in Canada, under a contract of service, is insurable employment unless otherwise excepted.

Spouses and family members are considered insurable if they are working in a valid employer/employee relationship under a contract of service. You should obtain a ruling from Canada Customs and Revenue Agency if there is any doubt whether or not a valid contract for service has been established. For additional information, see question 7.

There is no minimum or maximum age limit for EI premiums. Persons over age 65 continue to pay EI premiums.

Employee and employer premiums are not required:

- for employment in agricultural enterprises of less than 7 working days in a calendar year
- for employment where the individual's cash earnings in any week are less than 20% of the maximum weekly insurable earnings and for less than 15 hours per week
- for employment by a corporation of a person who controls more than 40% of issued voting shares
- where the family member is an independent contractor working under a contract for service
- where the family member is not dealing with you at "arm's length" and is not working under a valid employee/employer relationship.

### Workplace Safety and Insurance Board (WS&IB) Premiums

The WS&IB provides benefits to owner/operators and workers should they became injured or sick on the job. The WS&IB provides safety information and training through the Farm Safety Association.

Employers pay an annual assessment to the WS&IB based on the rate into which they fall and their total annual payroll.

Farm operations are classified into rate groups, depending on the type of farming. Each rate group has a dollar amount assigned to it annually by the Board that reflects the past and expected future costs of injuries and occupational illnesses within that rate group.

The annual assessment to be paid by the employer is calculated by multiplying each $100 of assessable payroll (to the maximum earnings ceiling established in the *Act*) by the dollar amount assigned to the employer's rate group. It is illegal to deduct the cost of WS&IB premiums from a worker's wages.

A farmer is required to report and register its business with the WS&IB within one month of first hiring employees. Registration can take place in writing or by phone at the nearest WS&IB office.

Annual payroll information for assessment purposes must be filed by April 30 each year.

Failure to register or file payroll information may result in a charge for the full cost of a claim and a late filing charge.

### Employer Health Tax

All employers with permanent establishments in Ontario are required to pay the Employer Health Tax (EHT) through either monthly or quarterly instalments, based on gross remuneration paid to employees. It is neither a taxable benefit nor a payroll deduction to the employee.

The tax is 1.95% on employers with gross annual payrolls in excess of $400,000 payable in monthly instalments. Employers with payrolls not exceeding $200,000 are taxed at 0.98% payable in quarterly instalments in arrears. Employers with gross annual payrolls between

$200,000 and $400,000 pay graduated rates between 0.98% and 1.95% also in quarterly instalments.

Employers may find information on paying the EHT from the Ontario Ministry of Finance. See chart for contact information.

All employers are required to file EHT tax returns following each tax year.

## ANSWERS TO COMMON QUESTIONS

1. *If I hire someone for a few days a year to help with seeding or harvest, do I need to deduct CPP and EI?*

   No. CPP premiums do not have to be made for employees hired for less than 25 working days in a calendar year.

   EI premiums do not have to be deducted for employees who work less than seven days in a calendar year.

   Arrangements do have to be made for Workplace Safety and Insurance Board coverage and contributions for the Employer Health Tax.

2. *Can I pay my spouse or child's salary once at the end of the year?*

   Yes, this is possible, provided the payment is actually made and deductions are remitted as required. Don't expect to be able to decide how much you should have paid after the 12 month business year has expired. It is important that you have a written agreement on file detailing the job specifications including salary levels.

3. *Should I pay my employees by cheque?*

   Yes. Payments should be by cheque and made out for the end of time period covered, i.e., weekly or monthly. The cheque should be deposited in the employee's bank account to indicate the recipient has control over the funds.

4. *What if the farm business can't afford to pay its family members their salaries?*

   An alternative is to pay the spouse or child the usual salary and have them lend the money back to the employer with a properly documented demand note. An actual cash transaction must take place where the employee receives the money and then lends it or invests it back into the business.

5. *What if I don't like to or don't have time to keep payroll records?*

   As an employer, you do not have to physically do the records yourself. Accountants or tax filers can help you with payroll deductions. They can help you with the initial calculations and you can complete the monthly procedures yourself, or you can hire them to do all the work related to payroll. However, it is the responsibility of the employer to maintain payroll records for tax purposes and under the provincial *Employment Standards Act*. (You can also get instructions from the Record of Employment specialist at your nearest Employment Centre).

6. *What if I pay my employees in kind rather than in cash?*

   Payments to employees in kind rather than cash are treated as "non-cash benefits", which are taxable. The fair market value of the payment in kind given to the worker is a benefit to the individual that must be reported on a T4A slip. These benefits are not pensionable and not insurable by the employer, therefore no CPP and EI deductions are required by the employer.

7. *What if I hire someone on contract, do I need to make payroll deductions?*

   No. If the contract labourer is a self-employed worker who is contracted to do a certain job, it is only necessary to pay their contracted job cost. Custom operators and contract labourers are required to have their own WS&IB coverage as they are considered self employed. The CCRA has developed a booklet explaining how to determine whether someone is actually an employee or self employed. This is a very important determination and greatly impacts on things such as EI and CPP contributions. This booklet is available by contacting your nearest CCRA office and asking for publication RC4110 (E).

8. *When deciding on salary levels for spouse and children, what is reasonable?*

   Salaries or wages must be of a reasonable amount based on the extent and type of work performed by the family member. Consider what you would pay a non-family member to do the same work. Minimum wage guidelines apply here.

9. *If my spouse is currently paid as an employee is there any problem in them becoming a business partner later on?*

There is generally no problem changing from an employee to business partner as long as you can document to Canada Customs and Revenue Agency how the former employee's shares or partnership interest in the business have been acquired or accumulated.

10. *Can my spouse, as a farm employee, in turn hire her mother to look after our young children and deduct the personal child-care expenses while working for me in the farm business?*

The spouse with the lowest income may claim child care expenses. When the care giver is "connected", the connected person must be 18 years of age or older and not claimed as a dependent by the employer. In the case of your spouse hiring your mother-in-law, child care expenses would be deductible in most situations.

## ADDITIONAL RESOURCES

The Canadian Farm Business Management Council (CFBMC) publishes a booklet entitled Managing People on Your Farm. This excellent publication uses case histories to illustrate various management and employment techniques designed to improve your managerial skills.

The Ontario Agricultural Human Resources Council (OAHRC) has a publication and CD entitled Employees Handbook. This handbook will take you step by step through the process of writing a handbook detailing the methods to use in writing job specifications and information employees should know about your agricultural business. This information is vital in trying to eliminate any misunderstanding when it comes to job duties and rates of pay.

## CONCLUSION

Paying wages to family members does not have to be an onerous task. When setting up your business or changing an already established one, make sure to follow all regulations that apply. Check with the appropriate government agencies and don't be afraid to ask for help from your accounting firm or lawyer. Preparation is the key when setting up wage payment plans not just to family members but regular employees as well.

This Factsheet was revised by **Gary Mawhiney**, Human Resources Management Program Lead, OMAF, Guelph. The original Factsheet was authored by **Bev Rawn**, OMAF, Guelph. The author also wishes to acknowledge the assistance of **Amy Clark**, OMAF, Guelph, in the preparation of this revision.)

## CONTACT INFORMATION

### CANADA PENSION PLAN

**Web site:** www.hrdc-drhc.gc.ca/isp/common/home.shtml
**Phone No.:** 1-800-277-9914
**E-mail:** isp-psr.mail-poste@hrdc-drhc.gc.ca

**Addresses:**

**ONTARIO (Scarborough)**
P.O. Box 5100
Postal Station "D"
Scarborough, Ontario
M1R 5C8

**ONTARIO (Timmins)**
70 Cedar Street South
P.O. Bag 2013
Timmins, Ontario
P4N 8C8

**ONTARIO (Chatham)**
65 William Street South
P.O. Box 2020
Chatham, Ontario
N7M 6B2

### CANADA CUSTOMS AND REVENUE AGENCY

Phone No.: 1-800-461-9999 or 1-800-959-5525
Web site: www.ccra-adrc.gc.ca/menu-e.html

### ONTARIO AGRICULTURAL HUMAN RESOURCES COUNCIL

P.O. Box 7224
Ancaster, Ontario
L8G 5L4
Phone No.: (905) 381-0359
E-mail: oahrc@canada.com

### ONTARIO MINISTRY OF FINANCE/ EMPLOYER HEALTH TAX

Tax Revenue Division
33 King St W
Oshawa, Ontario
L1H 8H5

Phone No.: 1-800-263-7965 or 905-433-6000
Fax No.: 1-877-4-TAX-FAX or 1-877-482-9329
Web site: www.gov.on.ca/FIN/

### ONTARIO WORKPLACE SAFETY AND INSURANCE BOARD

200 Front Street West
Toronto, Ontario
M5V 3J1

Phone No.: (416) 344-1000
Toll free: 1-800-387-5540
Ontario Toll free: 1-800-387-0750
Fax No.: 1-888-313-7373 or 416-344-4684
Web site: www.wsib.on.ca

### CANADA-ONTARIO BUSINESS SERVICE CENTRE

Toronto, Ontario
M5C 2W7

Phone No.: (416) 775-3456
Toll Free: 1-800-567-2345
Fax No.: (416) 954-8597
E-mail: ontario@cbsc.ic.gc.ca
Web site: www.cbsc.org/ontario

### CANADIAN FARM BUSINESS MANAGEMENT COUNCIL

Suite 300, 880 Wellington Street
Ottawa, Ontario
K1R 6K7
Phone No.: 613-237-9060
Toll-free: 1-888-232-3262
Fax No: 613-237-9330 or toll-free: 1-800-270-8301
E-mail: council@cfbmc.com
Web site: www.farmcentre.com

105-00877/

Agricultural Information Contact Centre
1-877-424-1300
*ag.info@omaf.gov.on.ca*

**www.omaf.gov.on.ca**

POD
ISSN 1198-712X
Également disponible en français
(commande n° 03-072)

Ontario

FICHE TECHNIQUE

GESTION DE L'ENTREPRISE

COMMANDE N° 03-072

JUILLET 2003

AGDEX 823

Ontario Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

# RÉMUNÉRATION SALARIALE DE LA FAMILLE DE L'EXPLOITANT

**G. Mawhiney** et **B. Rawn**

(En remplacement de la fiche n° 98-084 qui porte le même titre)

La rémunération salariale des membres de la famille qui travaillent dans l'entreprise agricole constitue une excellente façon de reconnaître les efforts de ces derniers, de leur donner un sentiment de participation et d'officialiser leur rôle au sein de l'entreprise familiale. Cette pratique permet aussi parfois aux entreprises familiales d'augmenter leur revenu après impôt. La personne recevant une rémunération doit réellement travailler pour l'entreprise. Elle doit y être liée par un contrat de travail et doit apporter quelque chose à l'entreprise. Dans ces conditions et lorsque le rapport employeur-employé est documenté, le fait de rémunérer les membres de la famille soumis à un taux d'imposition marginal inférieur à celui du propriétaire de l'entreprise peut alléger le fardeau fiscal de la famille.

Même si la présente fiche technique donne un aperçu des étapes à suivre et des exigences à respecter pour instaurer un régime de rémunération, elle ne traite pas de toutes les situations dans lesquelles peuvent se trouver les entreprises ou les familles. S'assurer de consulter un comptable ou un fiscaliste afin de déterminer le plan d'action qui convient le mieux à l'entreprise d'un point de vue fiscal.

Il faut voir les économies d'impôt comme un avantage supplémentaire, car le principal avantage de la rémunération des membres de la famille réside dans la reconnaissance tangible du rôle important joué par tous les membres de la famille qui mettent l'épaule à la roue.

## AVANTAGES DE LA RÉMUNÉRATION SALARIALE DES MEMBRES DE LA FAMILLE

- Les salaires versés aux enfants ou aux conjoints pour du travail réel et vérifiable constituent une dépense déductible du revenu imposable de l'entreprise agricole. Le fait de répartir le revenu total tiré de l'entreprise entre les membres de la famille entraîne un allégement du fardeau fiscal de la famille.

- Les cotisations au Régime de pensions du Canada (RPC) doivent être payées par toute personne de 18 ans ou plus ne recevant pas encore de prestations au titre du RPC et dont les gains totaux pour l'année civile excèdent 3500 $. Ces personnes deviennent alors admissibles aux prestations de retraite et d'invalidité prévues au RPC.

- L'intérêt des membres de la famille pour le succès de l'entreprise peut s'accroître par suite de la reconnaissance financière de leur apport. Les enfants peuvent mettre de l'argent de côté pour aider à financer leurs études, acheter une maison ou encore acquérir une participation dans l'entreprise.

- Le versement périodique de salaires aux membres de la famille peut remplacer les mesures prises en fin d'exercice pour réduire le montant d'impôt à payer, comme l'achat anticipé d'intrants ou de matériel agricole.

- Le conjoint, l'enfant ou toute personne de moins de 69 ans recevant un revenu sous forme de traitement ou de salaire peut constituer un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) et y cotiser. Il n'y a pas d'âge minimal prescrit pour la constitution d'un REER. Si le régime est constitué assez tôt dans la vie de l'enfant, les fonds qui s'y accumulent en franchise d'impôt pourront aider l'enfant à payer ses études ou à se partir en affaires. Ils pourront aussi v rester déposés et fructifier jusqu'à la retraite.

- Le conjoint qui, tout en étant employé de l'entreprise agricole, engage quelqu'un pour s'occuper des enfants de moins de 14 ans, peut déduire des frais de garde. Des personnes apparentées à la famille peuvent être engagées comme gardiennes ou gardiens d'enfant, si elles sont âgées d'au moins 18 ans.

## INCONVÉNIENTS

- La rémunération amène un alourdissement des formalités à remplir et de la tenue de livres.

- L'exploitant doit s'attendre à payer la cotisation de l'employeur au titre du Régime de pensions du Canada, de l'assurance-emploi, de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, et de l'impôt-santé des employeurs.

- La rémunération salariale des membres de la famille peut modifier leur admissibilité à des crédits d'impôt personnels comme le crédit d'impôt pour enfants.

- Les sommes versées sous forme de salaires et de primes ne seront plus disponibles à l'entreprise, à moins qu'elles soient réempruntées de la personne salariée.

## NOUVEAUX EMPLOYEURS

L'embauche de personnel au sein de l'exploitation agricole, qu'il s'agisse de membres de la famille ou non, oblige à tenir des registres précis des heures travaillées ainsi que des retenues à la source. Les nouveaux employeurs doivent s'adresser à la section des Retenues sur la paie du Bureau local des services fiscaux de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) afin d'obtenir un numéro d'employeur qui figurera sur tous leurs dossiers et sur tous les paiements versés. La trousse de l'employeur, qui comprend les tables d'impôt, les tables du Régime de pensions du Canada et de l'assurance-emploi, ainsi que les formulaires Déclaration des crédits d'impôt personnels (TD1F), est également disponible au Bureau local des services fiscaux. On peut se procurer un numéro d'employeur ou une trousse de l'employeur au Bureau local des services fiscaux de l'ADRC.

Tous les nouveaux employeurs doivent s'inscrire auprès de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Si l'on a l'intention d'engager du personnel, on est tenu d'inscrire l'entreprise (voir en annexe la liste des organismes à consulter).

## DOCUMENTATION REQUISE

**Au départ :**

- Obtenir de l'Agence des douanes et du revenu du Canada un numéro d'employeur qui, désormais, servira de numéro de compte pour les retenues sur la paie.

- Conclure un contrat de travail pour l'embauche d'une personne comme employé. Préciser les tâches à effectuer, le taux de rémunération, les heures de travail, les conditions d'emploi, les avantages, etc.

- Demander un numéro d'assurance sociale pour tout employé qui n'en aurait pas encore.

- Remplir une Déclaration des crédits d'impôt personnels (TD1F) pour chaque employé. Ce formulaire renseigne l'employeur sur le niveau pertinent de crédit d'impôt alloué à chaque employé. L'employeur doit garder le formulaire en dossier afin de vérifier si l'impôt a été correctement retenu sur les chèques de paie de chaque employé. Les impôts sont retenus en fonction du revenu brut (selon le code indiqué sur le formulaire TD1F).

- Inscrire l'entreprise auprès de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.

- Certains exploitants avaient l'habitude de rémunérer leurs ouvriers comme si ces derniers étaient des travailleurs contractuels. Ils ne tenaient donc pas de feuille de paie pour ces employés, n'effectuaient aucune retenue sur la paie et aucun versement à l'Agence des douanes et du revenu du Canada. Très souvent, ces travailleurs sont de véritables employés et non des entrepreneurs, vu l'existence dans les faits d'un rapport employeur-employé. Il est inéquitable et injustifié de ne pas traiter ces personnes comme des employés. On peut se procurer auprès de l'Agence des douanes et du revenu du Canada une publication qui explique comment déterminer si un travailleur doit être considéré comme un employé ou un travailleur autonome. En cas de doute sur le statut d'un employé, la section des retenues sur la paie (sous-section RPC-AE) du Bureau des services fiscaux de l'Agence des douanes et du revenu du Canada peut rendre une décision à ce sujet. Si l'on n'est pas d'accord avec la décision, on peut, en tant qu'employeur ou employé, interjeter appel en remplissant le formulaire CPT100, « Appel en vertu du Régime de pensions du Canada ou de la *Loi sur l'assurance-emploi* » de l'Agence des douanes et du revenu du Canada. Voir la question 7 pour plus de détails.

**Chaque mois :**

- Tenir un livre de paie mensuel contenant tous les détails sur les dates des périodes de paie, le nombre d'heures de travail, le salaire brut, les avantages imposables, les cotisations au RPC, les cotisations

d'assurance-emploi, l'impôt sur le revenu, les paiements anticipés, les retenues, le salaire net et les sommes versées à l'Agence des douanes et du revenu du Canada.

- Remettre à chaque employé un talon explicatif mensuel avec le chèque de paie.

- Transmettre les remises mensuelles avec le formulaire PD7AR à l'Agence des douanes et du revenu du Canada. (Les montants sont payables le 15 du mois suivant.)

**En fin d'exercice :**

- Remplir un sommaire de paie annuel à partir des livres de paie mensuels.

- Remplir les feuillets T4 supplémentaires pour tous les employés, avant le 28 février de l'année suivante.

- Remettre le sommaire des feuillets T4-T4A à l'Agence des douanes et du revenu Canada. Il s'agit d'un résumé de la rémunération totale versée à tous les employés de l'entreprise.

- Remplir et soumettre le sommaire de fin d'exercice à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.

- Remplir et soumettre le sommaire du livre de paie à la Direction de l'impôt-santé des employeurs (rattachée au ministère des Finances de l'Ontario).

Les producteurs agricoles qui utilisent un programme informatique pour calculer les retenues sur la paie doivent consulter la publication de l'Agence des douanes et du revenu du Canada intitulée *« Formules pour le calcul informatisé des retenues sur la paie : impôt sur le revenu, cotisations au Régime de pensions du Canada et cotisations au régime d'assurance-emploi (MC) »*.

## RETENUES SUR LA PAIE

### Régime de pensions du Canada (RPC)

La cotisation de l'employé, calculée en pourcentage de ses gains, est jumelée à une contribution égale de l'employeur.

Les salaires, traitements ou autres formes de rémunération telles que commissions ou primes ainsi que la valeur de la pension et du logement (hormis les allocations non imposables pour travaux spéciaux ou pour travail en région éloignée) sont assujettis aux cotisations en vertu du Régime de pensions du Canada.

Les personnes répondant aux conditions suivantes n'ont pas à payer de cotisations :

- les personnes de moins de 18 ans ou de plus de 70 ans;
- les travailleurs agricoles gagnant moins de 250 $ et travaillant moins de 25 jours ouvrables dans une année civile;
- les personnes occupant un emploi sans rémunération en espèces.

### Cotisations à l'assurance-emploi (AE)

La cotisation de l'employé est calculée en pourcentage de ses gains assurables aux fins de l'AE, jusqu'à concurrence d'un plafond annuel.

La cotisation de l'employeur est égale à 1,4 fois le montant de la cotisation de l'employé, jusqu'à concurrence d'un plafond annuel par employé. Les cotisations de l'employé et de l'employeur sont exigibles pour toute personne tirant un revenu d'un emploi assurable aux fins de l'assurance-emploi. Tout emploi au Canada obtenu en vertu d'un contrat de travail est, sauf exception, considéré comme emploi assurable aux fins de l'assurance-emploi.

Le conjoint et les membres de la famille sont considérés comme assurables s'ils travaillent dans le cadre d'un rapport employeur-employé valide en vertu d'un contrat de travail. En cas de doute quant à la validité du contrat de travail, il est souhaitable d'obtenir une décision de l'Agence des douanes et du revenu du Canada. Pour plus de détails à ce sujet, voir la question 7.

Il n'y a pas de seuil ni de plafond d'âge en ce qui a trait aux cotisations d'AE. Les employés de plus de 65 ans continuent à payer la cotisation.

Les cotisations de l'employeur et de l'employé ne sont pas requises dans le cas :

- d'un emploi dans une entreprise agricole, de moins de sept jours ouvrables dans une année civile;
- d'un emploi d'une durée de moins de 15 heures par semaine pour lequel la rémunération hebdomadaire en espèces du travailleur est inférieure à 20 % de la rémunération hebdomadaire maximale assurable;
- d'un emploi occupé dans une société par actions par une personne qui détient plus de 40 % des actions avec droit de vote de cette société;
- d'un emploi occupé par un membre de la famille qui est un entrepreneur engagé aux termes d'un contrat de travail;
- d'un emploi occupé par un membre de la famille qui n'est pas sans lien de dépendance avec l'employeur et qui n'est pas engagé selon un rapport employé-employeur valide.

### Cotisations versées à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT)

La CSPAAT verse des prestations aux exploitants ou propriétaires et aux travailleurs en cas d'accidents ou de maladies reliés au travail. La CSPAAT fournit des renseignements et offre de la formation sur la sécurité au travail par l'intermédiaire de la Farm Safety Association.

Les employeurs paient à la CSPAAT une cotisation annuelle en fonction de la catégorie à laquelle ils appartiennent et en fonction de leur masse salariale annuelle.

Différents taux de cotisation s'appliquent aux entreprises agricoles selon la catégorie à laquelle elles appartiennent. Chaque catégorie se voit affecter un montant annuel par la CSPAAT, montant qui tient compte des coûts passés et des prévisions de coûts éventuels résultant de blessures et de maladies professionnelles dans cette catégorie.

On calcule la cotisation annuelle exigée de l'employeur en multipliant chaque tranche de 100 $ de paie cotisable (jusqu'à concurrence d'un plafond fixé par la Loi) par le taux de cotisation prévu pour la catégorie à laquelle appartient l'exploitation. Il est interdit de déduire le montant de cette cotisation des traitements versés aux employés.

L'exploitation agricole doit déclarer et inscrire son entreprise auprès de la CSPAAT dans le mois qui suit la première embauche d'employés. L'inscription peut se faire par la poste ou en téléphonant au bureau de la CSPAAT le plus proche.

Les renseignements annuels sur la paie aux fins de l'établissement de la cotisation doivent être déposés au plus tard le 30 avril de l'année.

Une entreprise qui omet de s'inscrire ou de faire la déclaration annuelle sur la paie s'expose à assumer le coût intégral d'une éventuelle réclamation ainsi qu'une pénalité de déclaration tardive.

### Impôt-santé des employeurs

Tout employeur établi en permanence en Ontario est tenu de payer l'impôt-santé des employeurs (ISE), soit mensuellement, soit trimestriellement. Cette cotisation, qui est établie en fonction de la rémunération brute versée aux employés, ne constitue ni un avantage imposable ni une retenue sur la paie de l'employé.

L'ISE représente 1,95 % de la masse salariale lorsque celle-ci dépasse annuellement 400 000 $, et est payable par versements mensuels. Le taux est de 0,98 % pour les employeurs dont la masse salariale n'excède pas 200 000 $ et la cotisation est payable par versements trimestriels à terme échu. Les employeurs dont la masse salariale brute se situe entre 200 000 $ et 400 000 $ par année sont imposés à des taux variant de 0,98 % à 1,95 %, l'ISE étant payable par versements trimestriels également.

Les employeurs peuvent obtenir de l'information sur l'ISE auprès du ministère des Finances de l'Ontario. Voir en annexe la liste des organismes à consulter.

Tout employeur est tenu de produire une déclaration d'ISE à la fin de chaque année d'imposition.

## RÉPONSES À DES QUESTIONS FRÉQUEMMENT POSÉES

1. *Si j'embauche quelqu'un quelques jours par année pour les semis ou la récolte, dois-je faire les retenues au titre du RPC et de l'AE?*

   Non. Les cotisations au RPC ne sont pas exigibles relativement à des employés embauchés pour moins de 25 jours ouvrables dans l'année civile.

   Les cotisations d'assurance-emploi ne sont pas retenues pour les employés travaillant moins de 7 jours dans l'année civile.

   L'employeur doit toutefois déclarer les travailleurs à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, et verser les cotisations d'impôt-santé des employeurs.

2. *Puis-je verser un salaire à mon conjoint ou à mon enfant en une seule fois à la fin de l'année?*

   Oui, c'est possible, pourvu que le paiement soit réellement fait et que les retenues soient versées tel qu'il est prescrit. Ne pas attendre la fin de l'exercice financier pour décider du montant à verser pour l'ensemble de l'année. Il est important de garder au dossier une entente écrite comprenant la description de tâches et la grille salariale.

3. *Dois-je payer mes employés par chèque?*

   Oui. Les paiements doivent être faits par chèque à la fin de la période visée, c'est-à-dire la semaine ou le mois. Le chèque doit être déposé au compte bancaire de l'employé, afin qu'il soit clair que le récipiendaire dispose réellement des sommes versées.

4. *Qu'arrive-t-il si l'entreprise n'est pas en mesure de verser le salaire prévu aux membres de la famille?*

   La solution consiste à verser le salaire au conjoint ou aux enfants comme convenu, puis de leur réemprunter

le montant en signant un billet à vue en bonne et due forme. Il doit réellement y avoir transaction en espèces, l'employé recevant l'argent, puis prêtant ce montant à l'entreprise ou le réinvestissant dans l'entreprise.

5. *Qu'arrive-t-il si l'employeur n'aime pas tenir les livres de paie ou n'en a pas le temps?*

   L'employeur n'est pas obligé de tenir lui-même les livres de paie. Un comptable ou un conseiller en fiscalité peut l'aider, soit en faisant les calculs la première fois et en laissant par la suite le soin à l'employeur de tenir la comptabilité de la paye, ou en se chargeant de tout le boulot contre rémunération. Il faut savoir toutefois que l'employeur conserve la responsabilité de la tenue des livres de paie aux fins de l'impôt, ainsi qu'en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* (Ontario). (L'employeur peut aussi obtenir des renseignements en s'adressant à un spécialiste des relevés d'emploi du Centre d'emploi le plus proche).

6. *Qu'arrive-t-il si je paye mes employés en nature plutôt qu'en espèces?*

   Les paiements en nature sont traités comme avantages non monétaires, lesquels sont imposables. La juste valeur marchande du paiement en nature est un avantage qui doit être déclaré sur le feuillet T4A. Ces avantages ne sont pas des gains assurables aux fins de l'assurance-emploi et n'ouvrent pas droit à pension. Ils ne requièrent donc aucune retenue aux fins du RPC ni de l'assurance-emploi.

7. *Qu'arrive-t-il si j'engage quelqu'un à contrat; dois-je prélever des retenues sur sa paie?*

   Non. Si le travailleur contractuel est un travailleur autonome dont les services sont retenus pour exécuter un travail particulier, tout ce qu'il y a à faire est de payer la somme forfaitaire prévue au contrat. Les entrepreneurs et les travailleurs contractuels doivent obligatoirement être inscrits auprès de la CSPAAT, étant donné qu'ils sont considérés comme travailleurs autonomes. L'ADRC a publié une brochure qui explique comment déterminer si un travailleur doit être considéré comme un employé ou un travailleur autonome. Cette distinction est très importante, car elle a des répercussions notamment sur les cotisations à l'AE et au RPC. On peut se procurer la brochure auprès du Bureau de services fiscaux de l'ADRC en demandant la publication RC4110(F).

8. *Quel salaire dois-je considérer comme raisonnable pour mon conjoint ou pour mes enfants?*

   Le montant des traitements ou des salaires doit être établi raisonnablement selon la somme de travail et la nature du travail exécuté par le membre de la famille. Il s'agit de se demander ce que l'on paierait pour le même travail exécuté par une personne qui ne serait pas membre de la famille. Les normes relatives au salaire minimum doivent être respectées.

9. *Le fait que mon conjoint soit actuellement payé comme un employé l'empêche-t-il plus tard de devenir associé dans l'entreprise?*

   Il n'y a généralement aucun problème à passer de l'état d'employé à celui d'associé, dans la mesure où l'on peut démontrer à la satisfaction de l'Agence des douanes et du revenu du Canada comment l'ancien employé a acquis ou accumulé sa participation dans l'entreprise.

10. *Est-ce que mon conjoint à titre d'employé peut de son côté embaucher sa mère pour s'occuper de nos jeunes enfants et déduire les frais de garde de son revenu pendant son emploi dans l'entreprise agricole?*

    Les frais de garde d'enfants peuvent être réclamés par le conjoint dont le revenu est le plus bas. Si la personne qui garde les enfants est apparentée à la famille, elle doit avoir au moins 18 ans et ne pas être déclarée comme personne à charge par l'employeur. Dans l'exemple donné ici, les frais de garde seraient déductibles dans la plupart des situations.

## RESSOURCES ADDITIONNELLES

Le Conseil canadien de la gestion d'entreprise agricole (CCGEA) publie une brochure intitulée « Gérer le personnel d'une entreprise agricole ». À l'aide d'exemples concrets, cette excellente publication présente diverses techniques de gestion et d'embauche conçues pour améliorer les compétences des gestionnaires.

Le Conseil des ressources humaines de l'agriculture de l'Ontario publie quant à lui un manuel et un CD-ROM concernant la gestion des employés. Le manuel décrit en détail la marche à suivre pour rédiger des descriptions de tâches et des documents d'information destinés au personnel. Ces renseignements sont précieux pour éviter les malentendus relatifs aux descriptions de tâches et aux taux de rémunération.

## CONCLUSION

La rémunération salariale des membres de la famille n'est pas nécessairement une tâche astreignante. Au moment de monter une entreprise ou de modifier une exploitation existante, s'assurer de respecter toute la réglementation qui s'applique. S'informer auprès des organismes gouvernementaux appropriés et ne pas hésiter à demander conseil à un comptable ou à un avocat. La planification est déterminante dans la mise en place d'un régime salarial destiné non seulement aux membres de la famille mais aussi aux autres employés.

Nous remercions le Secrétariat d'État pour sa contribution financière à la réalisation financière de la présente fiche technique.

Cette fiche a été mise à jour par **Gary Mawhiney**, chef de programme, Gestion des ressources humaines, MAAO, Guelph. La fiche originale avait été rédigée par **Bev Rawn**, MAAO, Guelph. L'auteur souhaite remercier **Amy Clark**, MAAO, Guelph, de son aide dans la préparation de la mise à jour.

## ORGANISMES À CONSULTER

### RÉGIME DE PENSIONS DU CANADA
Tél. : 1 800 277-9914
Courriel : isp-psr.mail-poste@hrdc-drhc.gc.ca
Site Web : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/isp/common/homex.shtml

**Adresses :**

**ONTARIO (Scarborough)**
C.P. 5100
Succursale postale D
Scarborough (Ontario)
M1R 5C8

**ONTARIO (Timmins)**
70, rue Cedar Sud
C.P. 2013
Timmins (Ontario)
P4N 8C8

**ONTARIO (Chatham)**
65, rue William Sud
C.P. 2020
Chatham (Ontario)
N7M 6B2

### AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA
Tél. : 1 800 461-9999 ou 1 800 959-5525
Site Web : http://www.ccra-adrc.gc.ca/menu-f.html

### CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES DE L'AGRICULTURE DE L'ONTARIO
C.P. 7224
Ancaster (Ontario)
L8G 5L4
Tél. : 905 381-0359
Courriel : oahrc@canada.com

### MINISTÈRE DES FINANCES DE L'ONTARIO DIRECTION DE L'IMPÔT-SANTÉ DES EMPLOYEURS
Division des recettes fiscales
33, rue King Ouest
Oshawa (Ontario)
L1H 8H5

Tél. : 1 800 263-7965 ou 905 433-6000
Téléc. : 1 877 4-TAX-FAX ou 1 877 482-9329
Site Web : www.gov.on.ca/FIN/

### COMMISSION DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL
200, rue Front Ouest
Toronto (Ontario)
M5V 3J1

Tél. : 416 344-1000
Numéro sans frais : 1 800 387-5540
Numéro sans frais (Ontario) : 1 800 387-0750
Téléc. : 1 888 313-7373 ou 416 344-4684
Site Web : www.wsib.on.ca

### CENTRE DE SERVICES AUX ENTREPRISES CANADA-ONTARIO
Toronto (Ontario)
M5C 2W7

Tél. : 416 775-3456
Numéro sans frais : 1 800 567-2345
Téléc. : 416 954-8597
Courriel : ontario@cbsc.ic.gc.ca
Site Web : www.cbsc.org/ontario

### CONSEIL CANADIEN DE LA GESTION D'ENTREPRISE AGRICOLE
880, rue Wellington, bur. 300
Ottawa (Ontario)
K1R 6K7
Tél. : 613 237-9060
Numéro sans frais : 1 888 232-3262
Téléc. : 613 237-9330 ou sans frais : 1 800 270-8301
Courriel : council@cfbmc.com
Site Web : www.farmcentre.com

Centre d'information agricole de l'Ontario
1 877 424-1300
*ag.info@omaf.gov.on.ca*

**www.gov.on.ca/omaf**

POD
ISSN 1198-7138
Also available in English
(Order No. 03-071)

Ontario